

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Petugas Aviation Security di Bandar Udara

The Influence of Workload and Work Environment on the Performance of Aviation Security Officers at the Airport

Cyntia Permata Sari¹, Arif Fakhrudin²✉

¹Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan, Indonesia.

²Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan, Indonesia.

✉Corresponding author: ariffakhrudin21@gmail.com

Abstrak

Lingkungan kerja termasuk yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus. tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui sebagai berikut: 1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja petugas Avsec Bandar Udara Supadio Pontianak. 2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja petugas Avsec Bandar Udara Supadio Pontianak. 3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja petugas Avsec Bandar Udara Supadio Pontianak. 4. Untuk mengetahui besaran pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja petugas Avsec Bandar Udara Supadio Pontianak. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh petugas Avsec Bandar Udara Supadio Pontianak. Sampel menggunakan teknik Probability Sampling berupa Cluster Random Sampling, yaitu menggunakan 80 sampel. Hasil kesimpulan diperoleh bahwa beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan bagi kinerja petugas Aviation Security (AVSEC), dibuktikan pada hasil Fhitung > F tabel (3.398 > 3.25).

Abstract

The work environment includes those around employees so that it affects an individual in carrying out the obligations that have been assigned to him, such as air conditioning, good lighting. The purpose of this study is to find out as follows: 1. To determine the effect of workload on the performance of Avsec officers at Supadio Pontianak Airport. 2. To determine the influence of the work environment on the performance of Avsec officers at Supadio Pontianak Airport. 3. To determine the simultaneous effect of workload and work environment on the performance of Avsec officers at Supadio Pontianak Airport. 4. To determine the amount of influence of workload and work environment on the performance of Avsec officers at Supadio Pontianak Airport. This type of research uses quantitative research methods, the population to be used in this study is all Avsec officers of Supadio Pontianak Airport. The sample uses the Probability Sampling technique in the form of Cluster Random Sampling, which uses 80 samples. The conclusion was obtained that the workload and work environment have a simultaneous influence on the performance of Aviation Security (AVSEC) officers, evidenced in the results of Fcalculate > F table (3,398 > 3.25).

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2024 Cyntia Permata Sari, Arif Fakhrudin.

Article history

Received 2024-02-10

Revised 2024-03-11

Published 2024-04-25

Kata kunci

Beban Kerja;
Lingkungan Kerja;
Kinerja;
Aviation Security (Avsec).

Keywords

Workload;
Work Environment;
Performance;
Aviation Security (Avsec).

1. Pendahuluan

Kehadiran moda transportasi udara sangatlah berperan penting sebagai sarana transportasi yang memudahkan akses bagi masyarakat, selain kecepatan akses dari satu wilayah ke wilayah lainnya, transportasi udarapun memiliki standar keamanan dan keselamatan yang telah di atur dalam pedoman CASR (*Civil Aviation Safety Regulation*). Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 31 Tahun 2013 menjelaskan bahwa keamanan penerbangan adalah suatu keadaan yang memberikan perlindungan kepada penerbangan dari tindakan melawan hukum melalui keterpaduan pemanfaatan sumber daya manusia, fasilitas, dan prosedur. Sedangkan, menurut Peraturan Pemerintah RI No. 3 Tahun 2001 menjelaskan bahwa keamanan penerbangan adalah keadaan yang terwujud dari penyelenggaraan penerbangan yang bebas dari gangguan dan/atau tindakan yang melawan hukum.

Sebagai bentuk dari keamanan dan keselamatan penerbangan adalah dengan adanya personel yang memiliki keahlian khusus seperti *Aviation Security (Avsec)*, dimana mereka mempunyai tugas menjaga dan menjamin keselamatan pengguna jasa penerbangan, termasuk juga keamanan dan keselamatan penerbangan, keteraturan dan efisiensi penerbangan, di seluruh area penerbangan awak pesawat udara, memberikan perlindungan terhadap awak pesawat udara, para penumpang, petugas di darat, masyarakat dan instansi yang ada di bandar udara dari tindakan melawan hukum dan tentunya banyak aspek yang harus diperhatikan dan mengacu kepada regulasi internasional (*International Regulation*) yang ketat. Maka dari itu, untuk bisa mendapatkan pekerjaan ini diharuskan memiliki lisensi resmi yang dikeluarkan oleh lembaga resmi yang dapat membuktikan bahwa seseorang tersebut telah mampu menyelesaikan standarisasi dalam melaksanakan tugas sebagai Avsec bandara.

Setelah melihat kembali tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada petugas Aviation security ini, maka diperlukan perhatian khusus dari pihak manajemen bandar udara agar kinerja dari petugas tetap berjalan secara konsisten sesuai dengan SOP yang berlaku, baik beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Menurut Rolos (2018) "Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume dan norma waktu". Selain beban kerja, ada faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga bisa memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal sesuai SOP.

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Berdasarkan pra-penelitian yang terjadi dilapangan, peneliti mendapatkan kejadian yaitu pada lingkungan kerja di area SCP II tidak sesuai dengan indikator dari lingkungan kerja tersebut. Dimana selama pra-penelitian peneliti sering mendengarkan keluhan petugas AVSEC terkait pendingin ruangan yang ada di area SCP II, X-Ray yang sering eror maupun Walk Through Metal Detector (WTMD) hal ini juga sudah dilaporkan kepada pihak TIS (Terminal Inspection Service). Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan peralatan yang berfungsi dengan baik akan berpengaruh besar terhadap beban kerja petugas AVSEC tersebut.

Bandar Udara

Menurut Undang-Undang No 1 Tahun 2009 Bandar Udara adalah kawasan di daratan dan atau perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan antarmoda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya. Menurut Undang-Undang No 1 Tahun 2009 dan Peraturan Menteri No 69 Tahun 2013 Berdasarkan fungsinya Bandar Udara merupakan tempat penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan pengusaha.

Menurut Annex 14 dari ICAO (*International Civil Aviation Organization*) Bandar udara adalah area tertentu di daratan atau perairan (termasuk bangunan, instalasi dan peralatan) yang diperuntukkan baik secara keseluruhan atau sebagian untuk kedatangan, keberangkatan dan pergerakan pesawat.

Berdasarkan situs resmi Angkasa Pura II, Bandar Udara Internasional Supadio (Inggris: Supadio International Airport) (IATA: PNK, ICAO: WIOO), sebelumnya bernama Bandar Udara Sei Durian atau Bandar Udara Sungai Durian, adalah sebuah bandar udara internasional yang terletak di Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat, Indonesia. Jaraknya dari Kota Pontianak adalah 17 km sebelah selatan. Bandara ini dikelola oleh PT. Angkasa Pura II. Luas Bandar Udara Internasional Supadio adalah 528 ha.

Bandar udara ini awalnya dibangun pada awal tahun 1940-an sebagai Bandar Udara Sungai Durian. Pada tahun 1980-an, bandar udara ini dinamai kembali sebagai Bandar Udara Supadio. Sejak 1989, rute internasional dibuka dari Bandar Udara Supadio ke Bandar Udara Internasional Kuching. Bandar Udara Internasional Supadio sudah memiliki bangunan terminal baru dengan landasan pacunya yang lebih panjang dan lebar, agar menjadi bandara kelas dunia. Pada 2012 tender untuk pelapisan landasan pacu sepanjang 2.250 meter telah dilakukan dan pada awal 2013 pelapisan akan dilakukan. Proyek tahun jamak untuk memperluas landasan pacu menjadi 2.500 meter juga mulai pada tahun 2013.

Menurut Peraturan Direktur Jendral Perhubungan Udara Nomor: SKEP/2765/XII/10 Bab I butir 9 Aviation Security (Avsec) merupakan personil keamanan penerbangan yang telah (wajib) mempunyai lisensi ataupun Surat Tanda Kecakapan Petugas (SKTP) yang diberi tanggung jawab dan tugas dalam bidang keamanan penerbangan. Dalam Annex 17 Security mengatur tentang tujuan utama Avsec (Aviation Security) yaitu menjaga keselamatan awak pesawat, petugas, masyarakat umum dan penumpang terhadap tindakan melawan hukum dengan mencegah terangkutnya barang-barang yang bisa membahayakan suatu penerbangan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Menurut Meshkati (dalam Febriyanti, 2013) beban kerja adalah sebagai perbedaan antara kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan. Beban kerja merupakan kemampuan pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan dengan banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Koesomowidjojo (2017), Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat diartikan bahwa Beban Kerja merupakan tugas atau tuntutan kerja yang diberikan pada tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu.

Dalam penelitian Jannah (2021) menunjukkan bahwa hasil penelitian ini bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai Avsec di Bandar Udara Supadio Pontianak tidak begitu tinggi sehingga tidak mempengaruhi kinerja dari pegawai. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengajukan hipotesis kesatu (H1) sebagai berikut:

H1: Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Avsec Bandar Udara Supadio Pontianak

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang kondusif dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal dengan rasa yang aman. Jika karyawan merasakan kenyamanan di lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Simanjuntak (2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan definisi menurut para

ahli diatas dapat diartikan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat termasuk peralatan pendukung yang digunakan. Hal ini guna untuk memberikan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Menurut Sedarmayanti dalam Wulan, 2011 Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992): Suasana kerja, kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut Saydam, (1996). Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tersedianya fasilitas kerja, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Dalam penelitian Marlina Harahap (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu penentu dalam mempengaruhi kinerja pegawai sehingga bisa meningkatkan kualitas kinerja dari pegawai. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengajukan hipotesis kedua (H2) sebagai berikut:

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Avsec Bandar Udara Supadio Pontianak

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Rivai (2014), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Silalahi (2021) mendefinisikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator.

Pada penelitian Harapap, (2022) mengemukakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terbukti dengan nilai F hitung sebesar 3.398 sedangkan F tabel yaitu sebesar 3,25. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengajukan hipotesis (H3) sebagai berikut:

H3: Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Avsec Bandar Udara Supadio Pontianak

2. Metode

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis Sugiyono (2019). Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

3. HASIL dan PEMBAHASAN

Analisis Responden

Peneliti menggunakan teknik *Probability Sampling* berupa *Cluster Random Sampling*, yaitu menggunakan 80 sampel yang dimana penentuan sampel dengan kriteria kelompok tertentu. Pada penelitian ini kriteria kelompok yang peneliti ambil yaitu petugas *Aviation Security (AVSEC)* di Bandar Udara Supadio Pontianak.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun tujuan dari uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. dapat diketahui suatu item dinyatakan valid atau tidak valid yaitu dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila korelasi r di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semuanya dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Ghozali (2018) mengemukakan sebuah kuesioner dinyatakan reliabilitas jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas ini akan dilakukan sekali pengukuran kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan dan dengan menggunakan SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach alpha* (α).

Hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0.833 yang menunjukkan bahwa beban kerja dinyatakan reliabel. Sedangkan uji reliabilitas lingkungan kerja menunjukkan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,807 yang menunjukkan lingkungan kerja juga reliabel. Sedangkan uji reliabilitas kinerja juga menunjukkan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,869 yang menyatakan bahwa kinerja dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Adapun Persamaan menurut Sugiyono (2018) adalah sebagai berikut:

$$Y = 33,285 + 0,150 X1 + 0,358 X2$$

Konstanta (α) sebesar 33,285 diartikan secara statistik bahwa apabila beban kerja dan lingkungan tidak ada nilainya atau sama dengan 0, maka nilai keputusan pembelian sebesar 33,285. Koefisien regresi variabel beban kerja ($X1$) sebesar -0,150 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja turun 1 satuan, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar- 0,150 satuan. Jika koefisien regresi bernilai negatif, maka pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bernilai negatif. Artinya, beban kerja tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada Bandar Udara Supadio Pontianak.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 33.285 | 7.300 | | | 4.559 | .000 |
| Beban Kerja | -.150 | .125 | -.183 | | -1.200 | .238 |
| Lingkungan Kerja | .358 | .146 | .375 | | 2.457 | .019 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien regresi lingkungan kerja ($X2$) sebesar 0,358. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami

kenaikan sebesar 0,358 satuan. Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif menunjukkan bahwa perubahan lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja pada arah yang sama. Upaya peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Avsec Bandar Udara Supadio Pontinak.

Uji hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Variabel beban kerja terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Avsec Bandar Udara Supadio Pontinak. Berdasarkan analisis regresi linear berganda pada Tabel 2, variabel beban kerjamemiliki t-hitung sebesar -1200 dengan nilai signifikan 0,238. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel 2,026 dan nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas secara parsial, sehingga H1 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jannah, (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhada Kota Kediri bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah seimbang dan sesuai dengan kemampuan karyawan, belum mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 2 juga menunjukkan bahwa t-hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,457. Hasil tersebut membuktikan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel 2.026. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai avsec Bandar Udara supadio Pontianak, sehingga H2 dapat diterima.

Dari hasil tersebut, penelitian ini mendukung hasil penelitian Sri Utami Angrayni, (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Media pada UPT puskesmas Bengkalis. Hasil yang didapatkan adalah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga medis pada UPT Puskesmas Bengkalis.

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik.

Berdasarkan hasil uji F, diketahui F-hitung sebesar 3.398 sedangkan F tabel yaitu sebesar 3,25. hal ini bearti bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Avsec Bandar Udara Supadio Pontianak, sehingga H3 dapat diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti. Dengan demikian diketahui bahwa hipotesis ketiga diterima karena an Harahap, (2022) dimana hasil uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Avsec Bandar Udara Supadio Pontianak.

Tabel 3. Hasil uji F (Simultan)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 70.384 | 2 | 35.192 | 3.398 | .044 ^b |
| Residual | 383.216 | 37 | 10.357 | | |
| Total | 453.600 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Uji Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini diartikan dengan ukuran agar dapat memahami ketepatan dan kesesuaian antara nilai dari garis regresi dengan data sampel penelitian. Jika suatu nilai koefisiennya telah diketahui maka, koefisien determinasinya didapatkan dengan cara

mengkuadratkannya. Koefisien determinasi ini berguna untuk mengetahui seberapa baik model dapat menjelaskan bagaimana variabel dependen berubah (Ghozali, 2018).

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini ditunjukkan dengan angka R^2 (*R-square*) sebesar 0,155 atau 15,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 15,5. Hal ini menunjukkan 84,5% adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .394 ^a | .155 | .109 | 3.218 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, X1

4. Simpulan

Hasil penelitian yang diperoleh dan telah dibahas mengenai pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security PT Angkasa Pura II cabang Bandar Udara Supadio Pontianak, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, tidak terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja petugas Aviation Security pada Bandar Udara Supadio Pontianak atau H1 ditolak. Hasil statistik berikutnya ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja petugas Aviation Security pada Bandar Udara Supadio Pontianak H2 diterima. Hasil statistik berikutnya secara simultan ada pengaruh signifikan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja petugas Aviation Security pada Bandar Udara Supadio Pontianak H3 diterima. Dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja pegawai Bandar Udara Supadio Pontianak sebesar 15,5, sedangkan sisanya sebesar 84,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Daftar Pustaka

- Asriani, Dian, Muchran BL, & Irwan Abdullah. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Vol. 2 No. 2*.
- Anggraeni, Aridhita Eltia. (2023). Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara Bandung Jawa Barat. *Skripsi Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan (STTKD)*.
- Aulliya, Putri. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Pabrik Otak-Otak CV. Kembar Jaya). *Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma. 3(3). 240-247*.
- Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. <https://hubud.dephub.go.id/hubud/website/Bandara.php>. Diakses pada tanggal 31 Oktober 2023 pukul 22.42.
- Harapap, Marlina. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Socfin Indonesia Medan. *Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- ICAO. 2017. Annex 17 tentang security – Safeguarding International Civil Aviation Against Acts Of Unlawful Interference, Ed. 10.
- Ihsan, Muhammad. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security Pt. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Lombok. *Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan (STTKD)*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Raih Asa Sukses.

- Peraturan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Nomor: SKEP/2765/XXI/2010 Tentang Aviation Security.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 3 Tahun 2001 tentang Keamanan Penerbangan.
- Peraturan Menteri perhubungan Nomor : 31 Tahun 2013 Tentang Program Keamanan Penerbangan Nasional.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor : 51 Tahun 2020 Tentang Keamanan Penerbangan Nasional.
- Pusparani, Mellysa. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan Vol.4 No.2* (Maret).
- Rolos. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis 6(004):19-27*.
- Sastra, Boy Aulia. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *Jurnal JOM Fekon Vol.4 No.1* (Februari).
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabet.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.1 Tahun 2009 Tentang Penerbangan.